

## **Розвиток кадрового потенціалу будівельної організації**

***Торкатюк В.І., Мамонов К.О., Аксенова С.В., Леуненко О.В., Сиверін А.О., Шевченко Е.Ю., Котляров В.О., Харківська національна академія міського господарства***

Динамічність і, в той же час, невизначеність багатьох соціально-економічних процесів ставить перед підприємствами будівельного комплексу досить складне (для їхнього нинішнього становища) завдання – постійно підсилювати творчий потенціал своїх працівників, щоб не тільки гнучко реагувати на зміни, що відбуваються в зовнішнім середовищі, але й, передбачаючи їх, діяти на випередження. Отже, менеджмент персоналу будівельної організації повинний функціонувати як система, що забезпечує стратегічний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу працівників відповідно до перспективних цілей підприємства. Саме ця обставина, як доводить світовий досвід, є головною умовою життєздатності й постійного розвитку підприємств будівельного комплексу у сучасних умовах трансформаційної економіки держави.

Основним ресурсом на даному етапі економічного розвитку країни постає персонал підприємств. При цьому докорінно змінюються вимоги до співробітників будівельного підприємства, до чого, на жаль, багато хто виявився не готовий. Спрощена уява багатьох керівників про те, що перехід на нові технології будівельного виробництва вирішує всі або більшість проблем підприємства, є лише ще одним підтвердженням їх низької організаційної управлінської культури. У той же час спроби окремих топ-менеджерів впровадити нові технології управління організаціями будівельного комплексу обмежуються лише створенням у більшості випадків відділів з новими назвами, іноді – з новими функціями. Однак реальних результатів такого реформування або не відчувається зовсім (і це значно охолоджує бажання використовувати сучасні технології управління), або результати настільки незначні, що змушують менеджерів-будівельників, як і раніше, розраховувати на придбання сучасної техніки й технологій, надаючи забуттю роботу з персоналом будівельного підприємства. У той же час достатня наявність і доступність перекладної й вітчизняної спеціальної літератури, присвяченої сучасним технологіям управління кадровим потенціалом на основі стратегії розвитку підприємств, свідчить про безсумнівний інтерес учених і практиків до даної проблеми.

Кадровий потенціал будівельної організації містить у собі всіх працівників, як задіяних, так і не задіяних у виробничому процесі, до останніх належать, хто за рівнем освіти, досвіду й кваліфікації може виконувати ті або інші функції, але з різних причин не задіяний у виробничій будівельній системі або задіяний, але не у відповідності з його рівнем освіти і кваліфікації. Це узагальнена характеристика системи формування, розподілу й використання кадрів будівельного комплексу, до якої включаються як зайняті в суспільному виробництві, так і не зайняті наймані робітники, здатні

працювати у відповідності до власних можливостей.

Методи інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації базуються на принципах нормативно-правового регулювання та розробленні стандартів системи менеджменту, зокрема, кадровими ресурсами. При цьому систематизація принципів інноваційного розвитку кадрового потенціалу будівельної організації дозволяє визначити умови формування ефективної системи управління персоналом, що враховує використання зовнішніх і внутрішніх стратегічних резервів організації. До принципів інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації будівельного комплексу віднесені наступні принципи:

- сталого організаційно – економічного розвитку;
- системної взаємодії із зовнішнім середовищем, що складається, у свою чергу, з макро- і мікросередовища; відповідальності й саморегулювання;
- комплексного використання сучасних інформаційних технологій; своєчасного й достатнього ресурсного забезпечення;
- соціальної захищеності, а також принцип одержання максимального ефекту від застосування інноваційних управлінських програм.

Сьогодні управління будівельною організацією перебуває на порозі нових змін, що вимагають глибокої його демократизації та гуманізації, а отже, забезпечення високої організаційної управлінської культури та професійної підготовки менеджерів для будь-якого типу організації будівельного комплексу. Для успішного розв'язання цих завдань необхідно забезпечити швидке, цілеспрямоване, поетапне формування висококваліфікованої управлінської еліти. Досягти професійного розвитку людини можна лише виховуючи в ній постійну зацікавленість до самопізнання, саморозвитку та самореалізації.

Соціальні потреби в удосконаленні системи освіти працівників організації будівельного комплексу зумовлені наступними чинниками:

а) низькою ефективністю управління, спричиненою браком знань і здібностей втілювати в життя політику трансформаційної економіки, вирішувати соціальні конфлікти, адаптуватися до інновацій;

б) потребою працівників організації не тільки в отриманні нових знань, але ще й в умінні аналізувати реальні ситуації в суспільстві, прогнозувати розвиток подій, приймати нетрадиційні рішення, працювати в умовах невизначеності та ризику.

Досвід кар'єрного просування працівників будь-якої організації будівельного комплексу показує, що головними критеріями його розвитку є постійне підвищення кваліфікації, результати його практичної організації та стаж роботи.